



お知らせ **公開講座のお知らせ 1月24日(土)**

北海道医療大学 公開講座

先週号でもお伝えしましたが、労働組合・企業の担当者の方におすすめです。24年5月の全道セイフティネットワーク集会講師の北海道医療大学「金澤潤一郎」准教授からの紹介です。メンタルヘルスへの関心が高まっている状況で職場の環境改善に役立つ講座となっています。

講師は、一般企業の安全衛生管理部署での現場経験と公認心理士・臨床心理士の資格を持つ「水島秀聰」さんです。国内では心理支援のエキスパートとされる方です。

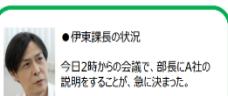
【無料、事前申し込み不要です】

NEW「職場のコミュニケーションスキル」研修用 DVD 職場研修では非活用を！

アサーション「言はずらいことを伝える」について 【その4「DESC法」について】

前回号では、コミュニケーションスキルとして「オープンクエーション」と「クローズドクエーション」を紹介し、相手に関心を寄せる【オープンクエーション】、話がひろがらない【クローズドクエーション】の説明をしました。今週号では「言はずらいことをどう伝えるか？」をお伝えします。アサティブなコミュニケーション力として、「DESC法」がDVDでは取り上げられています。具体的には、①Describe(描写する) ②Explain(説明する) ③Suggest(提案する) ④Choose(選択してもらす)の4段階のスキルです。①は客観的な状況描写から話はじめると話を聞いてもらいやすくなること、②は私を主語にしたメッセージによって気持ちを伝えることで相手は耳を傾けてくれること、③は相手の望む行動、妥協案を具体的に実現可能なものとして提案すること、④は相手が「NO」の場合を想定して代替案を用意してどちらか選択してもらうことです。DVDでは、急遽、会議資料の作成を上司から頼まれた多忙な部下の対応をNG例とOK例を取り上げています。

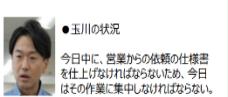
アサティブなコミュニケーション・スキル 3 言はずらいことはDESC法で伝える NG例



●伊東課長の状況

今日2時からの会議で、部長にA社の説明をすることが、急に決まった。

A社について玉川が詳しいし、部長に説明するために必要な資料を、玉川から時間にまとめる力があると認識している。



●玉川の状況

今日中に、営業からの依頼の仕様書を仕上げなければならないため、今日はその作業に集中しなければならない。

●伊東課長からの指示に対して、玉川さんはどのように説明すればよかつたでしょうか。

伊東課長	A社の資料、会議で使うから、大至急まとめてくれないか？
玉川	今、手が離せないんですが。
伊東課長	ごつも急ぎなんだ、頼むよ。
玉川	課長はいつも私にばかり頼みますが、他にも暇そうな人がいるじゃないですか。
伊東課長	時間が無いんだ。事情が分かっている君がやるのが一番早いから言っているんだ。
玉川	そんな…。
伊東課長	とにかく会議は2時からだから、それまでまとめておこう。いいな！（ペペペ言わずにやれって！）
玉川	わかりました…。（ごつも急ぎの仕事があるつづる！）

アサティブなコミュニケーション・スキル 3 言はずらいことはDESC法で伝える OK例

●DESC法を用いた改善例

伊東課長	A社の資料、会議で使うから、大至急まとめてくれないか？	Describe 描写する
玉川	今、手が離せないんですが。	客観的な状況描写から始めると、話を聞いてもらいやさくなる。
伊東課長	そうだったな。でもA社のことを部長に話した興味を持ってもらえて、今日の会議で説明することになったんだ。	Explain 説明する
玉川	うですか、ただ私も営業からせつかりで、仕様書に集中したいんです。	「私は主語にしてメッセージを使いつぶやくことで、自分の気持ちや感情を伝えることで、相手は耳を傾けやすくなる。」
伊東課長	うか。A社の事情が分かっている君がやるのが早いと思ったんだけど、難しい。	Suggest 提案する
玉川	A社のデータは出しますから、まとめるのはほかの人に頼んでもらいますか？	相手に望む行動、妥協案を具体的に提案する。
	或いは営業に事情を話して、締め切りを明日まで延ばすように、営業に頼んでもらえますか？	提案に対して相手が「NO」の場合の代替案を用意して、どちらか選択してもらう。
伊東課長	分かった。営業には私から伝えるからA社の資料優先で頼むよ。	相手が思っているよりも想定しておいた方が良い。
玉川	わかりました、すぐに取り掛かります。	

お知らせ 北海道勤労者安全衛生センターの労災防止研修用 DVD(無料)ライブラリー

[北海道安全衛生センター所有 DVD 一覧\(PDF\)](#)

申込は safety@rengo-hokkaido.gr.jp

100 本を超える DVD があります。

会員組織でなくても無料でお貸します

企業・団体での研修会講師の依頼・相談も無料ですので当センターに気軽に相談を！

NEW 労働時間法制見直し 裁量労働制めぐり労使対立 労働政策審議会 1/12 労働新聞より

労働政策審議会の労働条件分科会で裁量労働制や時間外労働の上限規制の見直しに関する議論が行われ、裁量労働制の対象業務の拡大をめぐって労使の意見が激しく対立したことが「労働新聞」で報じされました。使用者委員からは、労働生産性アップに向けて拡大を求める意見が相次いだ一方で、労働者委員からは適正に運用されなければ長時間労働を助長しかねないうえ一昨年見直しを行ったばかりであるとして、緩和すべきではないとの訴えが出たとしています。学者等の公益委員の中からは「一昨年の制度見直しの影響を把握してから議論をすすめるべき」など、実態把握を求める声が目立ったとしています。

2024 年の労基法改正による裁量労働制の導入にかかる変更点

2024年の労基法改正では、働く人の健康確保や適切な制度運用のため、裁量労働制を導入するための手続きが厳格化されました。主な変更点は以下のとおりです。

- ・労働者本人の同意を得ることが必要になった
- ・同意の撤回の手続きを定めることが必要になった
- ・健康・福祉確保措置の強化

とくに、健康・福祉確保措置の強化については、事業所に勤務間インターバルの確保や深夜勤務の回数制限が求められるようになりました。

この分科会は、昨年 1 月以降議論を重ねており、12 月 24 日の分科会は上記のように隔たりの大きい意見が出され、これまで使用者側は「働き手の能力を引き出すため、労使による十分な協議を前提に裁量労働制を見直すべき」とし、今回は「生産性の向上を図るため対象業務の拡大」「国際競争力維持向上を目指すうえで生産性の向上が課題」との意見が出されました。

た。一方、労働者委員からは本人同意を適用要件とすることは 24 年に見直された(上図)ばかりで、「濫用の懸念が大きく極めて問題」との反発が強かったとしています。公益委員からは「見直しの内容の影響面の把握をしてから議論すべき」「裁量労働制の導入と生産性の向上のエビデンスの蓄積が必要で精査してから検討することが重要」などの指摘があったとしています。

NEW 職場全体でメンタルヘルスケア 「心理的安全性」を！ ウエルビーイングについて その⑤

Google 社の研究成果としての「チームの生産性・パフォーマンスを高める最大の要因は心理的安全性である」ことを先週号ではお伝えしました。成果をあげるために「どういうメンバーがいるか」ではなく「メンバー同士がどのように協力するか」ということが核心となります。今回は「心理的安全性」の作り方についての課題についての説明となります。



メンバー同士が言いたいこと・言うべきことを素直に言える状態をつくることが必要となります。現実には難しい面があるかもしれません。それは、必ず「他人にどう思われているか」という評価への心配があるからです。この「対人不安」によって、私たちは自分の考えを相手に伝えることが阻害されていると言われています。これを評価懸念といつて 4 つの分類があり、①無知「こんなことも知らないのか」、②無能「こんなこともできないのか」、③ネガティブ「一緒に仕事しづらいひとと思われる不安」、④邪魔する人「空気を読まない人だと思われる不安」の 4 つ

の心理と行動になります。組織のなかでこの4つが当たり前になってしまふと、生産性の低下、不正や不祥事、不安全行動につながり事例が後を絶たないことになります。こうしたことを防止するだけではなく、心理的安全性が注目されている社会的背景について、次号ではとります。【つづく】

NEW 女性の「健康課題」への配慮はなぜ必要か？ 働く女性へのサポートの必要性②

働く女性の人口が年々増え、45歳から55歳のいわゆる「更年期世代」の女性は全女性労働者の1/4を占め、「G7」との比較においても高率となっています。女性の活躍が当然になっている現在、「健康に働き続ける」ことは個人の問題ではなく社会全体の課題となっています。女性の世代ごとに起こりやすい課題や課題への対応策を知ってキャリア形成を図っていくことが大切になっていて、積極的に健康課題については「我慢する」「語らない」のではなく、可視化していくことが必要となっています。日本特有の価値観・文化・倫理観があるのかしれませんが、「辛い・苦しい」状態で「言えない・見えない」ままでは、対策の立てようがありません。



女性活躍推進法にも関連しますが、現状や行動計画を公表することで対策不足であった職場風土や制度を見直すきっかけとなります。「更年期症状」などの不調のデータを蓄積して分析するためのアプリもあり、自分の体調を「見える化」して職場・本人が健康状態を把握できるにしている企業もあります。体調が悪い時期を予測してセルフケアを行おうするものです。「女性の健康課題」は特別なものではなく、月経も更年期も自然なカラダの変化であり、それを「話せる」「共有できる」職場づくりが欠かせないものとなっています。健康について語れる職場はまさに心理的安全性の高い職場であると言えます。【つづく】

NEW 頑張りすぎていませんか？ 典型例の教員！なぜ頑張りすぎてしまうのか？ 考える！

思考の癖を理解すればメンタルヘルスケアに役に立つ 「坂田 聖一郎」子育て・教育 ガイドより

2024年度の文部科学省の調査によると、精神疾患を理由に休職した公立学校の教員は2年連続7000人を超える、依然高水準で推移していることが明らかになりました。より短い病気休暇（精神疾患による1ヶ月以上のもの）の取得者と合わせると1万3000人を超え、過去最多となっています。精神的な不調を理由に現場を離れる先生は、もはや例外的な存在ではありません。休職者の増加を見るとき、多くの人は「業務が大変だから」と捉えがちです。もちろん、業務過多や人間関係などは大きな要因です。もう一步踏み込んで考えると、職業が育ててきた思考の癖が、構造的に心身を追い込みやすい状態をつくっています。教員の場合、仕事を長く続ける中で自然と身についていく思考傾向は、①安定・安全・安心を強く求めること（長期的な安定を前提にキャリアを築いていくため、不安や揺らぎに対して過敏になりやすい側面）、②責任



を自分1人で抱え込みやすいこと（「子どものため」という思いが強いほど、人に頼るよりも自分が何とかしようとしてしまう）、③物事を一方向から捉えがちな「一極思考」（指導する立場として、「こうあるべき」という価値観のもとで判断や指導を行うため「～すべき」「～ねばならない」といった思考様式が、無意識のうちに深く根付く）ことがあります。

他の職業でも、自分が休んではいけない。弱音を吐いてはいけない。続けるべきか、辞めるべきか、常に二択で捉え続けることで、思考は徐々に硬直していくと言われています。本来であれば状況に応じて柔軟に考えられるはずの選択肢が見えなくなり、「どちらかを選

ばなければならない」というプレッシャーが、心の余白を奪っていくことになります。一極思考は、怠慢や弱さから生まれるものではなく、真面目で責任感が強い人ほど、知らずに身につけてきた思考の癖だと言えます。「まだやれる」「我慢すればいい」と無意識のうちに負荷を重ねた結果、突然、心や体が限界を迎えるケースは決して少なくありません。

休職した人の多くは、罪悪感を覚えています。しかし、休職してしまったということではなく、「休職できた」という捉え直しをすれば、心や体がまだ「止まる力」を残していたと捉えることができます。限界を超えて休めず、何も感じなくなってしまう“麻痺(まひ)状態”的方が、回復には時間がかかるといわれています。

※All About #SmartNews より

お知らせ 人間関係「相手の心にきちんと言葉が届く」本の紹介 お願い・謝る・断る時は？

クレーム対応について調べている中で見つけた本です。青春文庫【青春出版社 定価 1,078 円】から出版されています。コミュニケーションスキル向上のため「モノの言い方」(下記の例)をちょっと変えるだけで、ゆたかな人間関係を作ることができるとしています。



- 【ダメ出し】×ここがダメですね → ○ここを直せば良くなると思います
- 【クレーム】×何を言いたいか分からぬ → ○勉強不足で理解しにくいです
- 【納品断る】×今月の納品は無理ですね → ○来月であれば喜んで納品します
- 【誘い断る】×その日は飲み会が…。 → ○その日は都合がつかないんです
- 【謝る①】 ×お詫びしたいと思います → ○お詫びします
- 【謝る②】 ×大丈夫だと思ったので…。 → ○すみません、確認不足でした

■ 中 | 災 | 防 | 技 | 術 | 支 | 援 | 部 | 情 | 報 |

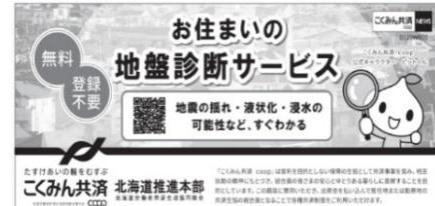
令和6年度の研修・セミナーの開催日程もホームページに掲載しています。詳しくは、各研修等のページをどうぞご確認ください。 <https://www.jisha.or.jp/seminar/oshms/index.html>

<安全衛生団体>

■ 中央労働災害防止協会 <http://www.jisha.or.jp/>

■ 厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40277.html に掲載。



■ 北海道安全衛生サービスセンター <http://www.jisha.or.jp/hokkaido/>

■ 安全衛生情報センター <http://www.jaish.gr.jp/index.html>

■ 労働科学研究所 <http://www.isl.or.jp/>

■ 労働者健康安全機構 <https://www.johas.go.jp/>

■ 労働安全衛生総合研究所 <https://www.jniosh.johas.go.jp/>

■ 北海道産業保健総合支援センター（産保センター） <http://www.hokkaidos.johas.go.jp/>

■ 職場のあんぜんサイト (mhlw.go.jp)

■ 労働調査会 <https://www.chosakai.co.jp/>

■ 日本産業カウンセラー協会北海道支部

一般社団法人日本産業カウンセラー協会北海道支部 (counselor.or.jp)

【必見】「働く人の悩み相談室」開設中！しております。詳しくは[こちら](#)から お申込み・お問い合わせは下記までご連絡下さい。▼ご予約は電話:011-209-7000(平日 9 時～17 時 ※土日祝日はお休み) メール:sapporo@counselor.or.jp(当日をご希望の方はお電話での受付になります。)

○ [個人の方へ | カウンセリングのご相談 | 一般社団法人日本産業カウンセラー協会 北海道支部](#)
(counselor.or.jp)

○日本産業カウンセラー協会 <http://www.counselor.or.jp/>

<行政>

■ 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>

■ 厚生労働省 北海道労働局 <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>

■ 北海道 <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/>

■ こころの耳（メンタル専用サイト） <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

「事例紹介」に検索機能を追加しました。

[こころの耳 Q&A | こころの耳:働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト \(mhlw.go.jp\)](#)

■ パワハラポータルサイト「明るい職場応援団」 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

■ アスベスト情報 <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/sekimen/index.html>

■ 独法 労働政策研究・研修機構（JIL） <https://www.jil.go.jp/>

■ いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター（IMC） <http://ijimemental.web.fc2.com/index.html>

<おすすめHP>

● [ガン情報 がん対策情報センターについて](#)

● [がんと仕事のQ & A](#)

● [過労死防止学会 http://www.jskr.net/](http://www.jskr.net/)

● [全国過労死を考える家族の会 http://karoshi-kazoku.net/](http://karoshi-kazoku.net/)

● [日本アドラー心理学会 http://adler.csde.ne.jp/index.html](http://adler.csde.ne.jp/index.html)



〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル 5F

事務局長理事 木下真一 TEL 011-272-8855 safety@rengo-hokkaido.gr.jp